

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. TOZY SENTOSA (CENTRO LIFESTYLE
DEPARTMENT STORE) CABANG YOGYAKARTA**

Rosianawati Lovendah

**Fakultas Ekonomi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa Yogyakarta
lovendahrosianawati@gmail.com**

ABSTRACT

This study aims to determine the Effects of Motivation, Career Development and Compensation Against Employee Satisfaction of PT Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Department Store) Branch of Yogyakarta. This is a descriptive study that aims to explain the research variables, namely motivation, career development, compensation and job satisfaction. In this study population were all employees of PT Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Department Store) Branch of Yogyakarta which totaled 65 people. As well as sampling techniques strata sampling, which amounts to 40 people . Based on the results of research conducted, it can be concluded as follows:

Results of multiple regression analysis of the Effects of Motivation, Career Development and Compensation Against Employee Satisfaction of PT Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Department Store) Branch of Yogyakarta Is $Y = 0.258 + 0.313 X_1 + 0.286 X_2 + 0.315 X_3 + e$

Motivation on job satisfaction in the t test, t value of 2.358 with variable motivational significance value of 0.024 Therefore, the significance value is less than 5% ($0.024 < 0.05$) then H_{a1} accepted, so it can be concluded that there is influence positive and significant correlation between motivation on employee job satisfaction of PT Tozy Sentosa.

Career development toward job satisfaction in the t test, t value career development variables of 2.256 with a significance value of 0.030. Therefore, the significance value is less than 5% ($0.030 < 0.05$) then H_{a1} accepted, so it can be concluded that there is a positive and significant effect between career development on employee job satisfaction of PT Tozy Sentosa.

Compensation for job satisfaction in t-test, that the t value variable compensation of 2.720 with a significance value of 0.010. Therefore, the significance value is less than 5% ($0.010 < 0.05$) then H_{a1} accepted, so it can be concluded that there is a positive and significant effect of the compensation on employee job satisfaction of PT Tozy Sentosa.

Annova test or F test obtained values F calculated at 22.704, while the F table with a significance level of 5% and a confidence level of 95% for $df^1 = 3$ and $DF_2 = 40-1 = 39$ is 2.84 , in addition to the significant value of 0.000 . Therefore, the F count $>$ F table ($22.704 > 2.84$) and significance value ($0.000 < 0.05$), then the hypothesis is accepted so that it can be interpreted that there is a significant influence jointly between motivation , career development and compensation against complacency employee PT Tozy Sentosa.

Keywords : motivation , career development and compensation

PENDAHULUAN

Dewasa ini pergeseran pola pikir dari *product oriented* menjadi *customer oriented* mengakibatkan meningkatnya tuntutan atas pelayanan yang cepat, tepat, murah, adil, berkualitas dan lengkap. Sumber daya manusia

sebagai faktor produksi vital harus ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktifitasnya. Maka dari itu perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk

mencapai kondisi tersebut perusahaan harus menerapkan kebijakan pengelolaan sumber daya manusia yang baik, antara lain dengan memberikan motivasi, program pelatihan serta pemberian kompensasi kepada karyawannya, sehingga karyawan mendapatkan kepuasan kerja yang optimal.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia. Seseorang cenderung bekerja dengan penuh semangat apabila kepuasan dapat diperoleh karyawan dari pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja karyawan merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan, dan prestasi kerja karyawan dalam mendukung terwujudnya tujuan perusahaan (Hasibuan, 2003 dalam Prasetyo dan Wahyuddin, 2005).

Mengingat pentingnya pemenuhan kepuasan kerja karyawan bagi pencapaian kinerja individu dan kinerja organisasi, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pengaruh faktor motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Departement Store) cabang Yogyakarta. Alasan dipilihnya PT Tozy Sentosa cabang Yogyakarta sebagai objek penelitian adalah karena PT Tozy Sentosa merupakan perusahaan yang bergerak dalam penjualan produk *branded fashion* dengan pangsa pasar *middle up* (menengah ke atas), sehingga dalam prakteknya harus didukung oleh sumber daya manusia (karyawan) yang mumpuni untuk menghasilkan layanan yang berkualitas.

Berdasarkan latar belakang, permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Departement Store) cabang Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Departement Store) cabang Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Departement Store) cabang Yogyakarta?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kompensasi secara

bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Departement Store) cabang Yogyakarta?

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis:

1. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Departement Store) cabang Yogyakarta?
2. Apakah ada pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Departement Store) cabang Yogyakarta?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Departement Store) cabang Yogyakarta?
4. Apakah ada pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kompensasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Departement Store) cabang Yogyakarta?

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain:

1. Bagi PT Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Departement Store) Cabang Yogyakarta
Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat untuk membantu perusahaan dalam mengambil langkah-langkah dengan tujuan meningkatkan produktivitas karyawan, yaitu dengan cara memberikan pelatihan, pengembangan karir, motivasi dan kompensasi yang tepat. Serta dapat mengetahui tingkat kepuasan kerja para karyawannya
2. Bagi Peneliti Lain
Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti lain sebagai bahan referensi dan bahan masukan bagi pihak-pihak berkepentingan terutama yang akan mengadakan penelitian berhubungan dengan permasalahan yang sejenis.
3. Bagi Ilmu Pengetahuan
Dari hasil penelitian yang dilakukan, diharapkan dapat mendorong para peneliti lain untuk lebih meningkatkan,

mengembangkan dan memperkuat teori-teori tentang kompensasi, motivasi, pengembangan karir dan kepuasan kerja.

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Pengertian Motivasi

Marihot Tua E. H. (2002) mendefinisikan motivasi sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha keras atau lemah

Pengertian Pengembangan Karir

Menurut Casio dalam buku Bambang Wahyudi (2002) mengatakan bahwa karir adalah "Rangkaian promosi jabatan atau mutasi jabatan yang lebih tinggi dalam jenjang hirarki yang dialami oleh seorang karyawan selama masa kerjanya".

Pengertian Kompensasi

Menurut Hadari Nawawi (2005) Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Pengertian Kepuasan Kerja

Robbins (2003) dalam Wibowo (2007) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dengan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Hipotesis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sugijono (2011), dengan judul "Pengaruh Persepsi Kompensasi Lingkungan Kerja Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan Sekolah Menengah Kejuruan Tamansiswa Jetis Yogyakarta" menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Keadaan ini dapat dilihat dari hasil perhitungan korelasi antara 2 faktor tersebut, yaitu sebesar 2,521. Dan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai yang terlihat dari hasil perhitungan korelasi antara 2 faktor tersebut, yaitu 2,647.

Septyaningsih Ekayadi (2010) dalam penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT Rimbajitiraya Citrakarya" menyimpulkan pengembangan karir mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Rimbajitiraya Citrakarya, hal ini terlihat dari t hitung penelitian sebesar $7.651 > t$ tabelnya, yaitu sebesar 1.725.

Penelitian Anwar Prabu yang dipublikasikan pada Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Sriwijaya Vol 3 tanggal 6 Desember 2005 dengan judul "Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai BKKBN Kabupaten Muara Enim" menunjukkan hasil bahwa keseluruhan variabel bebas faktor-faktor motivasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai, yaitu sebesar 50,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi faktor-faktor motivasi yang diberikan maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Sehubungan dengan uraian di atas maka dapat dikemukakan hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H2 : Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
- H4 : Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

Metode Penelitian

Penelitian yang berjudul "Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Department Store) Cabang Yogyakarta" ini bersifat kuantitatif, dimana pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan daftar pertanyaan secara terstruktur kepada responden. Jumlah pertanyaan sebanyak 23 pertanyaan. Untuk memperdalam hasil penelitian, penulis

menggunakan skala likert, yang setiap pertanyaan mempunyai bobot nilai sebagai berikut : Sangat Setuju (Skor 5), Setuju (Skor 4), Kurang Setuju (Skor 3), Netral (Skor 2), Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

Dalam penelitian ini terdapat dari 3 variabel bebas dan satu variabel terikat. Variabel bebas terdiri atas: Motivasi (X1), Pengembangan Karir (X2) dan Kompensasi (X3), Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini adalah Kepuasan Kerja (Y).

Menurut Sugiyono (2002), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan tetap PT. Tozy Sentosa Cabang Yogyakarta yang berjumlah 65 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2002). Sampel diambil berdasarkan *random sampling (probability sampling)*, dengan teknik *stratified random sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 40 karyawan PT. Tozy Sentosa Cabang Yogyakarta

Sumber penelitian berasal dari data primer. Data primer adalah data yang langsung dan segera dapat diperoleh dari sumbernya, diamati, dan dicatat pertama kalinya. Dalam penelitian ini data primer yang digunakan bersumber dari responden yang merupakan karyawan PT Tozy Sentosa Cabang Yogyakarta, yang terdiri dari identitas responden, tanggapan responden terhadap motivasi kerja, pengembangan karir, kompensasi, dan kepuasan karyawan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membagikan angket langsung kepada karyawan PT Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Department Store) Cabang Yogyakarta. Pembagian angket bertujuan untuk mendapatkan data primer, seperti mengetahui pendapat responden mengenai motivasi kerja, pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan. Sedangkan data sekunder diperoleh dari data yang diberikan oleh perusahaan, seperti kebijakan motivasi, kebijakan

penggajian, kebijakan jenjang karir dan sejarah perusahaan.

Berdasarkan tujuan dari penelitian ini, maka beberapa metoda analisis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Imam Ghazali, 2005). Untuk mengukur validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi antar skor butir pertanyaan dengan total skor konstruk atau variabel. Sedangkan untuk mengetahui skor masing – masing item pertanyaan valid atau tidak, maka ditetapkan kriteria statistik sebagai berikut :

- 1) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
- 2) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
- 3) Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatif, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang mempunyai indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS, yang akan memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$

2. Uji Model

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang

kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Imam Gozali, 2005).

b. Uji F

Uji F digunakan pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat (Imam Ghazali, 2005).

Langkah-langkah pengujiannya adalah sebagai berikut :

- 1) Derajat kepercayaan = 5 %
- 2) Derajat kebebasan f tabel (α , k , $n-k-1$)
 $\alpha = 0,05$
 k = jumlah variabel bebas
 n = jumlah sampel
- 3) Menentukan kriteria pengujian
 H_0 ditolak apabila f hitung $> f$ tabel
 H_A ditolak apabila f hitung $< f$ tabel
- 4) Menentukan f dengan rumus

$$f = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$
 R^2 = koefisien determinan berganda
 n = jumlah sampel
 k = jumlah variabel bebas

Kesimpulan :

Apabila f hitung $< f$ tabel maka H_0 diterima dan H_A ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan.

Apabila f hitung $> f$ tabel maka H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji asumsi normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Dasar

pengambilan keputusan memenuhi normalitas atau tidak, sebagai berikut :

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah model yang dibangun mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Model dibentuk berdasarkan tinjauan teoritis bahwa hubungan antara variabel independen dengan variabel dependennya adalah linear. Uji linearitas digunakan untuk mengkonfirmasi apakah sifat linear antar dua variabel yang diidentifikasi secara teori sesuai dengan hasil observasi yang ada. Mengingat penelitian ini menggunakan Analisis Jalur (Path Analysis), maka terdapat beberapa asumsi dasar untuk memenuhi kaedah *Trimming Theory* (Teori Trimming), di antaranya :

- 1) Hubungan antar variabel harus bersifat linear.
- 2) Model penelitian memiliki hubungan kausalitas dengan panah satu arah / *one-way causal flow* (recursive model). Pengujian dilakukan secara parsial dengan OLS (analisis regresi).
- 3) Variabel endogen minimal dalam skala interval.
- 4) Instrumen penelitian harus reliabel dan valid (variabel diukur tanpa kesalahan).
- 5) Model penelitian sesuai dengan teori dan konsep.

4. Analisis Regresi Linier

Analisis regresi linier digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara motivasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dalam regresi linier berganda terdapat 4 variabel, yaitu :

- 1) Variabel Bebas (X_1), yaitu Motivasi

- 2) Variabel bebas (X_2), yaitu Pengembangan Karir
- 3) Variabel bebas (X_3), yaitu Kompensasi
- 4) Variabel Terikat (Y), yaitu Kepuasan Kerja

Untuk menguji variabel tersebut maka digunakan analisa regresi linier berganda dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- a = konstanta
 Y = kepuasan kerja karyawan
 b_1, b_2, b_3 = koefisien garis regresi
 X_1 = motivasi
 X_2 = pengembangan karir
 X_3 = kompensasi
 e = residual atau prediction error

a. Uji t (regresi parsial)

1) Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, tidak ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas (x) terhadap variable terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, ada pengaruh dari masing-masing variabel bebas

(x) terhadap variable terikat (y).

2) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0.05$).

3) Menentukan signifikansi nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak.

b. Uji f (regresi simultan)

1) Menentukan formulasi hipotesis

Ho : $b_1 = 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan tidak mempengaruhi variable terikat (y).

Ha : $b_1 \neq 0$ artinya, semua variabel bebas (x) secara simultan mempengaruhi variable terikat (y).

2) Menentukan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$).

3) Menentukan signifikansi nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $\leq 0,05$, maka Ho ditolak dan Ha diterima.

nilai signifikansi ($P \text{ value}$) $> 0,05$, maka Ho diterima dan Ha ditolak

Hasil dan Pembahasan

Hasil Uji Instrumen

Validitas dan Reliabilitas X dan Y

X1

Correlations

		X1_1	X1_2	X1_3	X1_4	X1_5	X1_6	X1
X1_1	Pearson Correlation	1	-,202	,046	,271	,067	,130	,218
	Sig. (2-tailed)		,333	,829	,189	,751	,537	,295
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1_2	Pearson Correlation	-,202	1	,703	,189	,345	,611	,745
	Sig. (2-tailed)	,333		,000	,366	,091	,001	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1_3	Pearson Correlation	,046	,703	1	,395	,608	,514	,893
	Sig. (2-tailed)	,829	,000		,051	,001	,009	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1_4	Pearson Correlation	,271	,189	,395	1	,377	,316	,619
	Sig. (2-tailed)	,189	,366	,051		,063	,123	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1_5	Pearson Correlation	,067	,345	,608	,377	1	,106	,666
	Sig. (2-tailed)	,751	,091	,001	,063		,613	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X1_6	Pearson Correlation	,130	,611	,514	,316	,106	1	,690
	Sig. (2-tailed)	,537	,001	,009	,123	,613		,000
	N	25	25	25	25	25	25	25

X1	Pearson Correlation	,218	,745**	,893**	,619**	,666**	,690**	1
	Sig. (2-tailed)	,295	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	25	25	25	25	25	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,750	6

X2

Correlations

		Correlations						
		X2_1	X2_2	X2_3	X2_4	X2_5	X2_6	X2
X2_1	Pearson Correlation	1	,542	,460	,914	,155	-,110	,703
	Sig. (2-tailed)		,005	,021	,000	,461	,601	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_2	Pearson Correlation	,542	1	,717	,537	,358	-,091	,849
	Sig. (2-tailed)	,005		,000	,006	,079	,664	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_3	Pearson Correlation	,460	,717	1	,419	,473	-,063	,834
	Sig. (2-tailed)	,021	,000		,037	,017	,764	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_4	Pearson Correlation	,914	,537	,419	1	,162	-,203	,674
	Sig. (2-tailed)	,000	,006	,037		,439	,331	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_5	Pearson Correlation	,155	,358	,473	,162	1	,170	,629
	Sig. (2-tailed)	,461	,079	,017	,439		,418	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2_6	Pearson Correlation	-,110	-,091	-,063	-,203	,170	1	,129
	Sig. (2-tailed)	,601	,664	,764	,331	,418		,539
	N	25	25	25	25	25	25	25
X2	Pearson Correlation	,703	,849	,834	,674	,629	,129	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,001	,539	
	N	25	25	25	25	25	25	25

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,727	6

X3

Correlations

	X3_1	X3_2	X3_3	X3_4	X3_5	X3
X3_1	1	,500*	,229	,352	,333	,666**
	Sig. (2-tailed)	,011	,270	,085	,103	,000
	N	25	25	25	25	25
X3_2		1	,204	,494	,389	,749**
		Sig. (2-tailed)	,328	,012	,055	,000
		N	25	25	25	25
X3_3			1	,352	,688**	,641**
			Sig. (2-tailed)	,085	,000	,001
			N	25	25	25
X3_4				1	,427	,770**
				Sig. (2-tailed)	,033	,000
				N	25	25
X3_5					1	,760**
					Sig. (2-tailed)	,000
					N	25

	N	25	25	25	25	25	25
X3	Pearson Correlation	,666**	,749**	,641**	,770**	,760**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000	,000	
	N	25	25	25	25	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,761	5

correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y
Y1	Pearson Correlation	1	-,059	,068	,403	,158	,054	,449
	Sig. (2-tailed)		,780	,747	,046	,451	,798	,024
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y2	Pearson Correlation	-,059	1	,239	,013	,180	,172	,375
	Sig. (2-tailed)	,780		,250	,949	,388	,411	,065
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y3	Pearson Correlation	,068	,239	1	,468	,215	,406	,623**
	Sig. (2-tailed)	,747	,250		,018	,302	,044	,001
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y4	Pearson Correlation	,403	,013	,468	1	,347	,332	,726**
	Sig. (2-tailed)	,046	,949	,018		,090	,105	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y5	Pearson Correlation	,158	,180	,215	,347	1	,538**	,709**
	Sig. (2-tailed)	,451	,388	,302	,090		,006	,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y6	Pearson Correlation	,054	,172	,406	,332	,538**	1	,720**
	Sig. (2-tailed)	,798	,411	,044	,105	,006		,000
	N	25	25	25	25	25	25	25
Y	Pearson Correlation	,449	,375	,623**	,726**	,709**	,720**	1
	Sig. (2-tailed)	,024	,065	,001	,000	,000	,000	
	N	25	25	25	25	25	25	25

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,660	6

Dari hasil pengujian validitas pada tabel diatas dapat dilihat bahwa ada item pertanyaan yang tidak valid yaitu variabel motivasi item no 1, variabel pengembangan karir item no 6, dan variabel kepuasan kerja pada item no 2 karena nilai r hitung kurang dari r tabel (0,396) dan nilai signifikansi lebih dari 0,05. Item pertanyaan yang tidak valid dikeluarkan dari kuesioner dan item pertanyaan yang valid digunakan dalam penelitian selanjutnya.

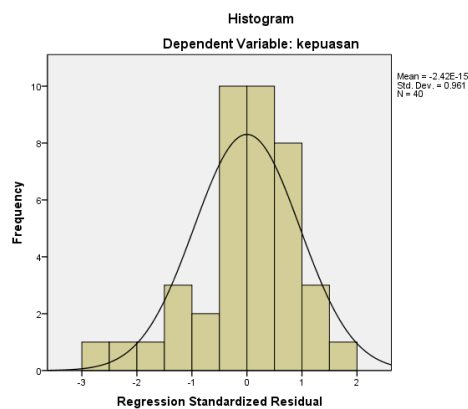
Berdasarkan hasil nilai koefisien *Cronbach's Alpha* seluruh variabel memiliki menunjukkan nilai koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,600. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap instrumen penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas/kehandalan yang baik.

Hasil Uji Normalitas

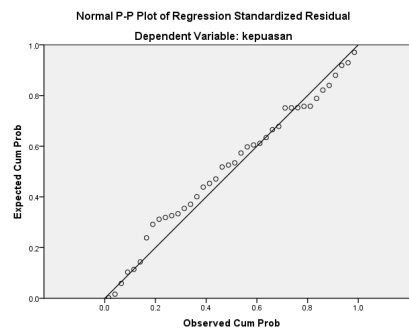
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		motivasi	karir	Kompensasi	kepuasan
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,7800	3,7250	3,7750	3,7000
	Std. Deviation	,50393	,49134	,48609	,47068
Most Extreme Differences	Absolute	,191	,161	,178	,138
	Positive	,102	,113	,122	,088
	Negative	-,191	-,161	-,178	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		1,207	1,016	1,128	,873
Asymp. Sig. (2-tailed)		,109	,253	,157	,431

a, Test distribution is Normal,



b, Calculated from data,



Hasil uji normalitas variabel penelitian dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai Zhitung dengan nilai

signifikansi lebih besar dari 0,05 (signifikansi >0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel penelitian berdistribusi normal.

Hasil Uji Linieritas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
kepuasan * motivasi	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%
kepuasan * karir	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%
kepuasan * Kompensasi	40	100,0%	0	,0%	40	100,0%

kepuasan * motivasi

Report

kepuasan

motivasi	Mean	N	Std. Deviation
2,00	2,8000	1	,
2,60	3,0000	1	,
3,20	3,1500	4	,19149
3,40	3,4000	3	,40000
3,60	3,7000	4	,47610
3,80	3,6727	11	,43149
4,00	3,7500	4	,25166
4,20	4,0750	8	,23755
4,40	4,0000	3	,20000
4,60	4,6000	1	,
Total	3,7000	40	,47068

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan * motivasi	Between Groups	(Combined)	5,003	9	,556	4,586	,001
		Linearity	4,452	1	4,452	36,722	,000
		Deviation from Linearity	,551	8	,069	,569	,795
	Within Groups		3,637	30	,121		
	Total		8,640	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan * motivasi	,718	,515	,761	,579

kepuasan * karir

Report

kepuasan

karir	Mean	N	Std. Deviation
2,20	2,8000	1	,
2,40	3,0000	1	,
3,00	3,0000	1	,
3,20	3,2000	2	,00000
3,40	3,3000	6	,35214
3,60	3,8400	5	,58992
3,80	3,8444	9	,26034
4,00	3,8500	8	,25635
4,20	4,0500	4	,44347
4,40	3,8000	1	,
4,60	4,2000	2	,56569
Total	3,7000	40	,47068

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig,
kepuasan * karir	Between Groups	(Combined)	4,716	10	,472	3,485	,004
		Linearity	3,901	1	3,901	28,825	,000
		Deviation from Linearity	,815	9	,091	,669	,729
	Within Groups		3,924	29	,135		
	Total		8,640	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan * karir	,672	,451	,739	,546

kepuasan * Kompensasi

Report

kepuasan

Kompensasi	Mean	N	Std, Deviation
2,40	3,0000	1	,
2,80	2,8000	1	,
3,00	3,5000	2	,42426
3,20	3,4000	3	,40000
3,40	3,4667	3	,50332
3,60	3,6000	4	,16330
3,80	3,5667	6	,42740
4,00	3,7167	12	,38573
4,20	4,1600	5	,16733
4,40	4,6000	1	,
4,60	4,6000	1	,
4,80	4,2000	1	,
Total	3,7000	40	,47068

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kepuasan * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	4,891	11	,445	3,321	,005
		Linearity	3,676	1	3,676	27,456	,000
		Deviation from Linearity	1,216	10	,122	,908	,539
	Within Groups		3,749	28	,134		
	Total		8,640	39			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
kepuasan * Kompensasi	,652	,425	,752	,566

Hasil uji linieritas dapat diketahui bahwa variabel independen terhadap variabel dependen mempunyai nilai signifikansi yang lebih dari 0,05 (signifikansi > 0,05), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

Hasil Uji Model dan Analisis Regresi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, karir, motivasi		Enter

a, All requested variables entered,

b, Dependent Variable: kepuasan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,809 ^a	,654	,625	,28808

a, Predictors: (Constant), Kompensasi, karir, motivasi

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, karir, motivasi		Enter

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,652	3	1,884	22,704	,000 ^a
	Residual	2,988	36	,083		
	Total	8,640	39			

a, Predictors: (Constant), Kompensasi, karir, motivasi

b, Dependent Variable: kepuasan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,258	,423		,609	,546
	motivasi	,313	,133	,336	2,358	,024
	karir	,286	,127	,299	2,256	,030
	Kompensasi	,315	,116	,326	2,720	,010

a, Dependent Variable: kepuasan

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,2548 + 0,313X_1 + 0,286X_2 + 0,315X_3 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,258 dapat diartikan variabel kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,258 atau 25,8% jika

variabel motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi konstan atau tidak mengalami perubahan.

- Nilai koefisien beta pada variabel motivasi sebesar 0,313 artinya setiap peningkatan variabel motivasi (X_1) sebesar satu satuan maka akan mengakibatkan kepuasan kerja meningkat sebesar 0,313 satuan, dengan asumsi variabel yang lain tetap. Hasil ini mempunyai arah positif yang berarti semakin

tinggi motivasi, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah motivasi semakin rendah pula kepuasan kerja.

- c. Nilai koefisien regresi pengembangan karir sebesar 0,286 berarti setiap pengembangan karir sebesar 1 satuan, akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,286 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan. Hasil ini berarti semakin tinggi pengembangan karir, maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah pengembangan karir, semakin rendah pula kepuasan kerja.
- d. Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,315 berarti setiap kompensasi sebesar 1 satuan, akan diikuti dengan peningkatan kepuasan kerja sebesar 0,315 satuan, dengan asumsi variabel lain dalam kondisi konstan. Hasil ini berarti semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi kepuasan kerja dan sebaliknya semakin rendah kompensasi, semakin rendah pula kepuasan kerja.
- e. Diketahui bahwa nilai *R Square* regresi berganda antara variabel independen terhadap kepuasan kerja karyawan adalah 0,654. Hal ini menunjukkan motivasi, pengembangan karir, dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sebesar 65,4%, dan sisanya sebesar 34,6% kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Tozy Sentosa (Centro Lifestyle Department Store) cabang Yogyakarta, baik secara parsial maupun stimulan.

Pimpinan perusahaan disarankan untuk selalu memperhatikan kesejahteraan karyawan dengan cara memberi motivasi, pengembangan karir bagi karyawan, dan kompensasi sebagai penghargaan prestasi yang di raih. Adanya penghargaan atau kesejahteraan akan memberikan semangat pada karyawan dalam bekerja. Pimpinan dalam perusahaan memiliki kewenangan untuk menentukan pembagian penghargaan yang berupa motivasi dan

pengembangan karir. Untuk kompensasi dapat di design semenarik mungkin untuk kenyamanan karyawan dalam bekerja. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut, peneliti yang akan datang disarankan untuk menambah sampel yang menjadi responden penelitian dengan meneliti tidak sebatas bagian tertentu saja. Apabila responden yang di teliti dari beberapa bagian devisi dengan pengambilan sampel perwakilan masing-masing bagian devisi perusahaan dan menambah jumlahnya responden, maka hasil penelitiannya akan mampu digeneralisasikan lebih luas lagi. Penelitian yang ingin meneliti lebih mendalam tentang faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor lain yang di duga mempengaruhi kepuasan kerja seperti gaya kepemimpinan, sarana dan prasaran, fasilitas, hubungan kerja dengan sesama karyawan, dan komunikasi dengan atasan. Faktor ini di duga berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sehingga untuk membuktikan dugaan tersebut dapat dilakukan penelitian selanjutnya.

Referensi

- Ekayadi, Septyaningsih, 2009, *Pengaruh Motivasi dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Rimba Jati Raya Citra Karya*, skripsi Universitas Gunadharma Jakarta.
- Ghozali, Imam, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate*, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariandja, Marihot T.E, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gunung Agung.
- Nawawi, Hadari, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.40.
- Prabu, Anwar, 2005. *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai*

BKKBN Kabupaten Muara Enim. Jurnal Manajemen dan Bisnis Universitas Sriwijaya Vol 3 tanggal 6 Desember 2005.

Yogyakarta, skripsi Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa

- Robbins, S. 2006. *Organization Behavior, 9th Ed.* New Jersey, USA. Prentice-Hall International, Inc.
- Sugiyono, dan Wibowo, Eri, 2002. *Statistika untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS 10.0 for Windows*, Alfabeta, Bandung.
- Saydam, Gouzali. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Jakarta: Djanbatan
- 2009, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugijono. 2011, *Pengaruh Persepsi Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Guru dan Karyawan SMK Tamansiswa Jetis*
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.